

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 19922(1255)/95

ORD. Nº 136 / 07 /

MAT.: 1) El Banco Central de Chile se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno de Higiene y Seguridad y a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad a la ley 16.744 y al D.S. Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2) El Banco Central de Chile no se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.
3) Reconsidera doctrina contenida en Ord 1236, de 07.-06.82.

ANT.: 1) Pase Nº 1506, de 02.11.95, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Ord. Nº 11864, de 24.10.95 del Banco Central de Chile.

FUENTES:

D.S. Nº 54, de 1969 y D.S. Nº 30 de 1988 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, artículo 3º.
D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social; Ley 16.744. Código del Trabajo, artículos 153 y siguientes.

SANTIAGO, 8 ENE 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SRA. MARIA DEL CARMEN MARTINEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
BANCO CENTRAL DE CHILE

Mediante presentación citada en el antecedente, se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el Banco Central de Chile está obligado a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el trabajo, y Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1º del Decreto Supremo Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto Supremo Nº 30, de 1988, del mismo Ministerio, dispone:

" En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

" Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Del análisis de la disposición reglamentaria precedentemente transcrita se infiere que las normas sobre Comités Paritarios alcanzan actualmente a todas las empresas, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y la actividad a que se dediquen, sea industria, comercio, servicios, etc.

Asimismo, se desprende de la mencionada norma que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores deberán organizarse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité, correspondiendo al Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no la constitución de tales organismos.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver el problema planteado se hace necesario determinar previamente que debe entenderse por empresa, debiendo recurrirse, para tal efecto, al concepto fijado por el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

" Para los efectos de la legislación laboral y de Seguridad Social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"

Del precepto legal antes transcrito se infiere que en el ámbito de la legislación laboral y de Seguridad Social el término "empresa" comprende los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Las características precedentemente anotadas permiten concluir que el concepto de empresa fijado por la aludida norma legal es amplio en lo que respecta a las finalidades que le asigna, en forma tal que, en este aspecto, comprende toda organización, sean sus objetivos de orden económicos, social, cultural, o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que no existe impedimento jurídico para considerar como empresa al Banco Central de Chile, por cuanto concurren a su respecto todos los elementos que, conforme a la legislación laboral, son constitutivos del concepto de empresa, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que resulta aplicable a esa Entidad la exigencia prevista en el artículo 1º del decreto Nº 54, de 1969, modificado por el decreto supremo Nº 30, de 1988, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el Banco Central de Chile se encuentra afecto a la obligación prevista en el decreto supremo Nº 54, de 1969, relativa a la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Respecto de la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debemos decir que el sistema de prevención de riesgos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales existente en nuestro país le asigna una importancia sustantiva a las medidas de prevención implantadas a partir de los comités paritarios de higiene y seguridad, los reglamentos internos, los departamentos de prevención y el "derecho a saber" de los trabajadores, los cuales presentan la características de constituir instrumentos de prevención radicados al interior de la empresa, correspondiéndole al Estado únicamente la labor de fiscalizar el adecuado funcionamiento de los mismos.

Los siguientes artículos regulan lo relativo a los reglamentos internos:

Artículo 153 del Código del Trabajo.

" Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

Artículo 67 de la ley 16.744.

" Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que impongan las normas, reglamentarias o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Artículo 14 del Decreto Nº 40 de 7 de mayo de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

" Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador"

De la interpretación de las normas precedentes se desprende que a las empresas les asiste una doble obligación de confeccionar los reglamentos internos, regulados en la ley, por una parte el reglamento de higiene y seguridad contenido en la ley 16.744 y, por otra, el reglamento de orden y disciplina regulado en el Código del Trabajo.

Respecto del reglamento de higiene y seguridad la ley impone una obligación amplia de confección para "toda empresa o entidad"; teniendo presente los considerandos ya efectuados a partir del artículo 3º del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que el Banco Central Chile está obligado a confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad en los términos previstos en la ley 16.744 y del Decreto Nº 40, de 1969.

En lo que se refiere a la obligación de confeccionar el reglamento de orden y seguridad contenido en el artículo 153 del Código del Trabajo, la ley ha impuesto dos requisitos copulativos, a saber, por una parte el de tratarse de empresas comerciales o industriales y, por otra, el de ocupar normalmente 25 o más trabajadores. Cumplido en este caso el segundo requisito nos corresponde determinar si el Banco Central puede ser considerado, para efectos, laborales como una empresa industrial o comercial.

El Banco Central esta definido en la Ley 18.840 de la siguiente manera:

" Artículo 1º.- El Banco Central de Chile es un organismo autónomo, de rango constitucional, de carácter técnico, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida.

" Artículo 29.- El Banco, en el
" ejercicio de sus funciones y atribuciones, se regirá exclusiva-
" mente por las normas de esta ley orgánica y no le serán aplica-
" bles, para ningún efecto legal, las disposiciones generales o
" especiales, dictadas o que se dicten para el sector público.
" Subsidiariamente y dentro de sus competencia, se regirá por las
" normas del sector privado.

" El Banco tendrá por objeto velar
" por la estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de
" los pagos internos y externos.

" Las atribuciones del Banco, para
" estos efectos, serán la regulación de la cantidad de dinero y
" de crédito en circulación, la ejecución de operaciones de cré-
" dito y cambios internacionales, como, asimismo, la dictación de
" normas en materia monetaria, crediticia, financiera y de
" cambios internacionales".

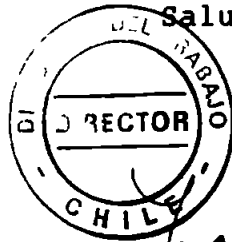
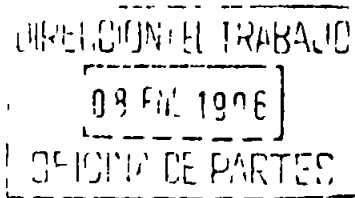
De las normas transcritas podemos desprender que el Banco Central es, una empresa que se rige por un estatuto especial y en subsidio por las normas aplicables al sector privado, entre estas, el Código del Trabajo.

Teniendo presente que las atribuciones del Banco Central de Chile contenidas en la ley 18.840 no han variado en lo pertinente al asunto que nos ocupa debemos concluir que, tal como se expuso en el ordinario 1236 de 07.06.-82, las facultades de orden normativo, facultades en materia de financiamiento y coordinación del sistema bancario y financiero, facultades en materia internacional, de comercio exterior, y operaciones de cambios internacionales, atribuciones para emitir valores y efectuar operaciones en mercado abierto, potestad para emitir billetes y acuñar moneda, etc , permite sostener que todas las funciones que le ha entregado la ley al Banco Central tienden principalmente a la satisfacción de necesidades públicas generales y que comprometen el sistema económico del país, lo que impide calificarlo como una entidad de carácter comercial, razón por la cual debemos llegar a la conclusión que el Banco Central de Chile no se encuentra obligado a confeccionar un reglamento interno en los términos previstos en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, y teniendo presente la fundamental importancia que tienen los estatutos de orden y disciplina internos en el logro y la mantención de un ambiente de trabajo seguro y adecuado, podemos decir que resulta recomendable que una empresa de la

magnitud e importancia del Banco Central de Chile confeccione un reglamento interno en los términos previstos en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

MC

FSC/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones